

Les caisses de pensions profitent du soutien de l'AI

Comment réussir la réintégration professionnelle

La réintégration professionnelle de bénéficiaires de rentes AI figure au centre la révision 6a de l'AI qui vient d'entrer en vigueur. L'AI compte sur l'engagement actif des employeurs mais leur offre aussi une nouvelle palette de mesures de soutien. Quels avantages en tirent les entreprises? Et qu'est-ce que cela signifie pour les institutions de prévoyance?

Le verdict est clair: «Je n'hésiterais pas une seconde à recommencer l'expérience. Les personnes concernées en profitent, mais l'entreprise aussi.» Daniel Troxler est membre de la direction de l'entreprise Ast et Fischer, une imprimerie bernoise de renom. Il a déjà fait ce que l'AI attend de nombreuses entreprises suisses: il a pris à l'essai Monsieur S. pour une durée limitée de six mois. Un essai qui a été si concluant que Monsieur S. a été définitivement engagé et occupe aujourd'hui un poste à responsabilités chez Ast et Fischer. Initialement formé dans l'informatique, Monsieur S. cherchait à reprendre pied dans le monde du travail après un deuxième syndrome d'épuisement professionnel. Sa place d'entraînement dans l'imprimerie était financée par l'AI. Un «job coach» accompagnait le collaborateur atteint de problèmes de santé, mais aussi ses supérieurs directs.

L'AI compte sur les employeurs

Pour que l'assurance-invalidité puisse redresser ses finances, il faut que plus d'employeurs soient prêts à embaucher des personnes avec un handicap. Afin de surmonter les préjugés et offrir aux employeurs une information proche de la pratique, la plate-forme d'information compasso.ch a été aménagée (voir encadré).

Le premier volet de la 6e révision de la LAI marque un changement de paradigme: la résignation (une fois une rente AI toujours une rente AI) fait place à l'action (la rente AI est une passerelle vers la réintégration). La nouvelle philosophie préco-

nise en effet le retour à la vie active de personnes qui sont aujourd'hui tributaires de la rente AI.

Les CP particulièrement concernées par le risque de rente

Depuis la 5e révision, l'AI met à la disposition des employeurs une vaste palette d'instruments de soutien pour la réintégration professionnelle. Ces mesures ont pour but d'aider les personnes malades ou accidentées à conserver leur travail. Le facteur clé de la réussite, c'est qu'en cas de problèmes, les employeurs contactent les assurances concernées le plus rapidement possible. L'AI est concernée, mais aussi l'assurance des indemnités journalières, ainsi que la caisse de pensions (CP), bien entendu.

Les CP commencent d'ailleurs à comprendre tout l'intérêt d'une action concertée avec les employeurs affiliés pour éviter les cas d'invalidité. Car c'est sur elles

que reposera en grande partie la charge si une rente est prononcée. D'où cet engagement grandissant que l'on constate chez les CP pour un case management qui accompagne les employeurs et les personnes concernées en cas de maladies graves (voir Diermann, page 53).

Des employés modèles grâce à un soutien ciblé

Nicole Wenger a elle aussi constaté qu'il valait la peine d'intervenir très tôt. La responsable du personnel de l'entreprise de construction de fenêtres Wenger Fenêtres SA dans l'Oberland bernois n'a pas hésité à entrer en contact avec l'assurance indemnités journalières et l'office AI quand Monsieur R. a eu des problèmes psychiques et que son état s'est progressivement dégradé. Grâce au soutien dont elle a bénéficié, l'équipe du constructeur de fenêtres a eu les ressources nécessaires pour réduire le taux d'occupation de Monsieur R. de 90 à 50%. Le supérieur de Monsieur R. est persuadé que toute entreprise avec un effectif de 20 collaborateurs ou plus a les moyens d'employer une personne avec un handicap: «ce sont des collaborateurs très reconnaissants et particulièrement motivés.» ■

**Regula Stocker
Monika Trost**

La plate-forme d'information pour les employeurs

Sur le portail Internet www.compasso.ch, les employeurs et les responsables du personnel peuvent s'informer sur tout l'éventail des mesures de soutien et des points de contact disponibles. Depuis juin 2009, cette plate-forme réunit toutes les informations utiles et répond à des questions du genre:

- Comment réussir le retour des collaborateurs au travail après une maladie ou un accident?
- Comment réagir vite et bien quand les absences d'un collaborateur pour raisons de santé se multiplient? Quelles institutions peuvent offrir quel soutien?
- Comment minimiser les risques lorsqu'on embauche des personnes handicapées?
- Quel intérêt pour une entreprise d'embaucher des collaborateurs avec un problème de santé?

Des entreprises de toute la Suisse partagent leurs expériences concrètes et montrent comment la réintégration professionnelle peut réussir.